

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pemberian Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Guru Pns Smp Negeri Di Pulau Lembeh"

Elce Gina, Beatrix J. Podung, Paulus Robert Tuerah

Pasca Sarjana Universitas Negeri Manado

Abstrak

Lingkungan Kerja Merupakan Suatu Sarana Atau Tempat Yang Sangat Mempengaruhi Kinerja Seorang Guru, Begitu Pula Dengan Pemberian Kompensasi Non Finansial Yang Tepat Bagi Guru Berdampak Positif Terhadap Kinerja Mereka. Kedua Hal Ini Penting Untuk Diperhatikan. Kinerja Guru Adalah Hasil Kerja Secara Kualitas Dan Kuantitas Yang Dicapai Seorang Guru Dalam Menjalankan Tugasnya Sesuai Dengan Tanggungjawabnya. Sehingga Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Non Finansial Dapat Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru.

Tujuan Penelitian Ini Adalah Untuk Mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pemberian Kompensasi Non Finansial Secara Sendiri - Sendiri Dan Bersama -Sama Terhadap Kinerja Guru Pns Di Smp Negeri Di Pulau Lembeh.

Penelitian Ini Merupakan Penelitian Korelasi Dengan Menggunakan Pendekatan Kuantitatif. Populasi Penelitian Adalah 54 Orang Guru Yang Mengajar Di 6 Smp Negeri Di Pulau Lembeh. Adapun Data Primer Dalam Penelitian Ini Didapat Langsung Dari Responden Dengan Cara Menyebarkan Kuosioner Kepada Guru Pns Smp Negeri Di Pulau Lembeh Melalui Google Form, Data Tersebut Dianalisis Dengan Perhitungan Regresi Sederhana Dan Regresi Berganda Menggunakan Aplikasi Spss Versi 26.

Dari Hasil Uji T Dan Uji F Pada Masing -Masing Variabel Yaitu Lingkungan Kerja Dan Pemberian Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Guru (Thitung $X_1 = 2.004 > T_{tabel} 0.263$, Dan Thitung $X_2 = 0.680 > T_{tabel} 0.263775$ Menunjukkan Adanya Pengaruh. Dari Hasil Uji Koefisien Regresi Secara Bersama-Sama Menggunakan Anova Menunjukkan Fhitung $3.625 > F_{tabel} 2.775$. Untuk Mengukur Derajat Hubungan Antar Variabel Lingkungan Kerja (X_1) Dan Kompensasi Non Finansial (X_2) Dan Kinerja Guru (Y) Nilai R Yaitu 0.712 Berarti Nilai R Termasuk Dalam Kategori (0.60 - 0.79), Dengan Persentase 61%, Maka Keeratan Antara Lingkungan Kerja, Kompensasi Non Finansial Dan Kinerja Guru Tergolong Kuat.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Kompensasi Non Finansial, Kinerja Guru.

Copyright (c) 2024 James Jeffrio Manengkey

✉ Corresponding author :

Email Address : jamesmanengkey@unima.ac.id

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan kebutuhan manusia yang penting untuk masa kini dan masa depan, dan pendidikan merupakan hal yang mendasar bagi sebuah negara karena mempengaruhi tingkat kualitas sumber daya manusia. Salah satu usaha untuk meningkatkan kualitas pendidikan ialah melalui proses pembelajaran. Pembelajaran dilaksanakan secara formal baik di sekolah maupun non formal di lembaga - lembaga lainnya.

Banyak negara mengakui bahwa persoalan pendidikan merupakan persoalan yang pelik namun pendidikan pada dasarnya merupakan tugas penting bagi negara. Melalui pendidikan, suatu bangsa dapat mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan. Baik untuk menumbuh kembangkan watak kepribadian bangsa, memajukan kehidupan dan kesejahteraan bangsa dalam berbagai kehidupan.

Hasil survei Programme for international Student Assessment (PISA) tahun 2018 yang diterbitkan pada Maret 2019 lalu memotret masalah pendidikan Indonesia. Dalam kategori kemampuan membaca, sains dan matematika skor Indonesia tergolong rendah karena berada di urutan ke 74 dari 79 negara yang mengukur kemampuan 600 ribu anak berusia 15 tahun.(dikutip dari artikel ayomenulis.id)

Belajar dari hasil study PISA 2018 inilah merupakan perspektif yang bagus bagi kemajuan kualitas pendidikan di Indonesia dan menjadi salah satu tolok ukur bagi pemerintah terutama menteri pendidikan untuk menindaklanjuti hasil study tersebut dalam mengambil langkah - langkah yang strategis untuk dilakukan, tetapi juga menunjukkan hal yang tidak kita sadari serta melihat bagaimana orang lain,negara lain melihat sitem pendidikan di Indonesia, sekaligus memberi masukan obyektif tentang perbaikan yang perlu dilakukan kedepannya.

Salah satu yang harus dilakukan adalah perubahan oleh segenap pemangku pendidikan untuk dapat memberikan perbaikan yang berarti untuk pendidikan nasional. Salah satu faktor yang sangat penting diantaranya adalah mutu guru dan kinerja guru,serta faktor pendukung lainnya. Sebagai pengajar atau pendidik, guru merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan setiap upaya pendidikan. Guru merupakan salah satu sumber daya manusia yang penting dan sangat berpengaruh terhadap mutu pendidikan. Guru adalah sosok yang mempunyai pengaruh dominasi dalam menentukan mutu pendidikan. Hal ini dapat dikaji dari guru itu sendiri antara lain dari faktor kualifikasi dan profesionalisme serta produktivitasnya. Produktivitas yang baik akan mampu mendukung mutu pendidikan. Guru merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Oleh karena itu upaya perbaikan apapun yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan sumbangan yang signifikan tanpa didukung oleh guru yang profesional dan berkualitas. Guru dituntut untuk memiliki kinerja yang tinggi untuk meningkatkan sumber daya manusia di Indonesia, terutama para generasi mudanya. Harapannya, mereka menjadi bangsa yang cerdas dan mampu menghadapi tantangan-tantangan masa depan. Guru memikul tugas dan tanggung jawab yang tidak ringan, di samping itu sebagai pendidik, guru juga harus mampu menanamkan 4 macam nilai, yaitumental, moral, fisik dan artistik kepada peserta didiknya, (Wahjosumidjo, 2005: 124).

Keberhasilan pendidikan salah satunya ditentukan oleh kinerja guru, baik kinerja dalam perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi pembelajaran, serta dalam disiplin tugas, hal tersebut sesuai dengan pendapat Sukardi (2001: 26) yang menyatakan bahwa sebagai seorang profesional, guru memiliki lima tugas pokok yaitu, merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, mengevaluasi pembelajaran, menindak lanjuti hasil pembelajaran, serta melakukan bimbingan dan konseling

Secara kuantitas, jumlah guru di Indonesia cukup memadai. Namun secara distribusi dan mutu, pada umumnya masih rendah. Hal ini dapat dibuktikan dengan masih rendahnya mutu guru di Indonesia dapat dilihat dari kelayakan guru mengajar. Data Balitbang Depdiknas tahun 2013, menunjukkan bahwa guru yang layak mengajar untuk tingkat SD baik negeri maupun swasta ternyata hanya 28,94%. Guru SMP Negeri 54,12%, guru SMP Swasta 60,99%, guru SMA Negeri 65,29%, guru SMA Swasta 64,73%, guru SMK Negeri 55,91%, dan guru SMK Swasta 58,26%. Bukti lainnya juga dapat terlihat dari masih banyaknya guru yang tidak menguasai berbagai kompetensi dan masih ada guru yang mengajar tidak sesuai dengan disiplin ilmu yang mereka miliki. Keadaan ini cukup memprihatinkan, dengan prosentase lebih dari 50% di seluruh Indonesia.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara kinerja diartikan sebagai "Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja sendiri memiliki arti sebagai suatu konsep yang bersifat universal yang merupakan efektifitas operasional karyawannya berdasarkan standar dan kriteria. Dengan demikian pemberian kompensasi dan jaminan sosial yang memadai dalam suatu perusahaan memiliki keterkaitan yang erat dengan kompensasi, maupun penyediaan lingkungan kerja yang baik. Oleh karena itu, tidak kalah penting apabila sekolah untuk menyediakan lingkungan kerja yang mendukung kinerja guru. Karena dengan tempat kerja yang layak, alat-alat kerja yang memadai, dan suasana kerja yang menyenangkan tentunya akan membuat guru betah dan senang hati dalam melaksanakan tugasnya. Salah satu aspek pengembangan sumber daya manusia yang sangat penting dan harus diperhatikan adalah lingkungan kerja dan kompensasi yang diberikan berdampak pada peningkatan kualitas kinerja pegawai.

Menurut Kompasiana (2016), Kinerja guru meliputi kompetensi profesional meliputi:Kemampuan menguasai materi pelajaran,Kemampuan menggunakan media pembelajaran, Kemampuan melakukan penelitian, Kemampuan menulis karya ilmiah, Kemampuan mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Menurut Darmadi (2018) mendefinisikan kinerja guru sebagai "kemampuan guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara profesional". Guru yang profesional menurut Darmadi adalah guru yang memiliki:Kompetensi pedagogik, Kompetensi personal, Kompetensi sosial, Kompetensi profesional. Sedangkan, menurut Mangkunegara (2002) mengatakan bahwa kompensasi salah satu faktor utama yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai.

Dari uraian diatas dapat penulis pahami bahwa banyak hal yang harus dibenahi untuk meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah yang saling berkaitan

satu dengan yang lainnya untuk melihat dampaknya terhadap kinerja guru itu sendiri. Karena yang ada di lapangan khususnya di pulau Lembeh guru kurang dalam menjalankan peran dan tanggung jawab sebagai guru dalam proses mengajar, membuat modul ajar tetapi tidak dilakukan di kelas tetapi hanya sekedar pemenuhan administrasi saja untuk supervisi kepala sekolah dan pengawas, sering terlambat hadir di sekolah, kebanyakan dari para guru bekerja hanya sekedar melaksanakan tugas dan kewajiban sehari-hari tanpa memperhatikan kebutuhan murid, guru tidak betah mengajar, banyak guru yang tidak mau mengajar di pulau Lembeh. Keadaan ini akan menyebabkan kerja guru menjadi rendah, dengan begitu hal ini akan berdampak pada mutu pendidikan yang rendah pula.

Saat ini di Pulau Lembeh terdapat 6 SMP Negeri, adapun jumlah guru PNS pada masing-masing sekolah adalah sebagai berikut:

No	Nama Sekolah	Jumlah Guru PNS
1	SMP Negeri 4 Bitung	18
2	SMP Negeri 9 Bitung	10
3	SMP Negeri 10 Bitung	8
4	SMP Negeri 13 SATAP Bitung	6
5	SMP Negeri 15 SATAP Bitung	7
6	SMP Negeri 16 SATAP Bitung	5
	Jumlah	54

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah di atas maka penulis tertarik meneliti dengan judul pengaruh lingkungan kerja dan pemberian kompensasi non finansial terhadap kinerja guru PNS SMP Negeri di Pulau Lembeh.

1. Pengertian Kinerja Guru

Menurut supardi, pengertian kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja. Sedangkan guru adalah salah satu komponen manusiawi dalam proses belajar mengajar, yang ikut berperan serta dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial.

Dalam definisi yang lebih luas, setiap orang yang mengajarkan hal yang baru dapat dianggap sebagai guru. Pengertian Guru dalam UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dinyatakan bahwa guru ialah pendidik profesional dengan

tugas utama mendidik, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada jalur pendidikan formal. Maka dapat disimpulkan kinerja guru adalah prestasi merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran dan bertanggung jawab atas peserta didik dibawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik.

2. Kompetensi Guru

Kompetensi berasal dari kata competence yang memiliki kesamaan dengan being competent dan competent yang memiliki kesamaan dengan having ability, power, authority skill, knowledge, attitude. Kompetensi menurut UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 1 (10), menyebutkan bahwa "Kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan". Pengertian dasar kompetensi adalah kemampuan dan kecakapan seseorang yang dinyatakan kompeten dibidang tertentu, dimana orang tersebut menguasai kecakapan kerja atau keahlian yang selaras dengan tuntutan di bidang kerjanya. Menurut Littrell kompetensi adalah kekuatan mental dan fisik untuk melakukan tugas atau keterampilan yang dipelajari melalui latihan dan praktik. Jadi kompetensi guru dapat diartikan sebagai kebulatan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang berwujud tindakan cerdas yang penuh tanggung jawab dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran. Dengan demikian, kompetensi yang dimiliki oleh setiap guru akan menunjukkan kualitas guru yang sebenarnya.

Dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (UUGD) dan peraturan pemerintah Nomor 32 Tahun 2013 tentang Standar Nasional Pendidikan dinyatakan bahwa kompetensi guru sebagai agen pembelajaran meliputi; kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional.

a. Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik, yaitu kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

b. Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian, yaitu kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia.

c. Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial, yaitu kemampuan guru untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien dengan peserta didik, sesama guru, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat luas.

d. Kompetensi Profesional

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 Pasal 28 Ayat 3 butir c, kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkannya membimbing peserta

didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan. Menurut Suharsimi Arikunto, kompetensi profesional artinya guru memiliki pengetahuan yang luas serta mendalam tentang subjek matter (mata pelajaran) yang diampu dan akan diajarkan, serta penguasaan metodologis dalam arti memiliki pengetahuan konsep teoritik, mampu memilih metode yang tepat, serta mampu menggunakannya dalam proses belajar mengajar.

3. Tugas dan Tanggung Jawab Guru

Menurut undang-undang No. 20 Tahun 2003 dan undang-undang No. 14 Tahun 2005 Tugas pokok guru adalah :

- a) Guru sebagai Pendidik Guru adalah pendidik yang menjadi tokoh dan panutan peserta didik dan lingkungan. Oleh karena itu, guru harus memiliki standar kualitas pribadi tertentu yang mencakup tanggung jawab, wibawa, mandiri, dan disiplin. Disamping itu guru harus memahami berbagai nilai, norma, moral dan sosial, serta berusaha untuk berperilaku sesuai dengan nilai dan norma tersebut. Guru juga harus mempunyai kelebihan dalam merealisasikan nilai spiritual, emosional, moral, sosial, dan intelektual dalam pribadinya. Guru dalam tugasnya sebagai pendidik harus berani mengambil keputusan secara mandiri dalam berbagai hal yang berkaitan dengan pembelajaran, serta bertindak sesuai kondisi peserta didik dan lingkungan, serta harus mampu bertindak dan mengambil keputusan secara cepat, tepat waktu, dan tepat sasaran.
- b) Guru sebagai Pengajar Guru hendaknya senantiasa menguasai bahan ajar atau materi pelajaran yang akan diajarkan, serta senantiasa mengembangkannya atau meningkatkan kemampuannya dalam hal ilmu yang dimilikinya karena sangat menentukan hasil belajar yang dicapai oleh siswa. Guru dituntut untuk belajar terus menerus, dengan cara demikian ia akan memperkaya dirinya dengan berbagai ilmu pengetahuan sebagai bekal dalam melaksanakan tugasnya sebagai pengajar sehingga mampu memperagakan apa yang diajarkan.
- c) Guru sebagai pembimbing Guru sebagai pembimbing dapat diibaratkan sebagai pembimbing perjalanan yang berdasarkan pengetahuan dan pengalamannya. Sebagai pembimbing guru harus merumuskan tujuan secara jelas, menetapkan waktu perjalanan, menetapkan jalan yang harus ditempuh, menggunakan petunjuk perjalanan, serta menilai kelancaran sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan peserta didik.
- d) Guru sebagai pengarah Sebagai pengarah guru harus mampu mengarahkan peserta didik dalam berbagai permasalahan yang dihadapi, mengarahkan peserta didik dalam mengambil keputusan, dan menemukan jati dirinya. Guru juga dituntut untuk mengarahkan peserta didik dalam mengembangkan potensi dirinya sehingga peserta didik mampu membangun karakter yang baik bagi dirinya dalam menghadapi kehidupan nyata di masyarakat.
- e) Guru sebagai Pelatih Proses pendidikan dan pembelajaran memerlukan latihan keterampilan, sehingga menuntut guru untuk bertindak sebagai pelatih. Guru bertugas melatih peserta didik dalam pembentukan kompetensi dasar sesuai dengan potensi masing-masing peserta didik. Selain harus memperhatikan

kompetensi dasar dan materi standart, pelatihan yang dilakukan juga harus mampu memerhatikan perbedaan individual peserta didik dan lingkungannya.

- f) Guru sebagai Penilai Penilaian atau evaluasi merupakan aspek pembelajaran yang paling kompleks karena banyak melibatkan latar belakang dan hubungan. Tidak ada pembelajaran tanpa penilaian, karena penilaian merupakan proses menetapkan kualitas hasil belajar, atau proses untuk menentukan tingkat pencapaian tujuan pembelajaran peserta didik. Sebagai suatu proses, penilaian dilakukan dengan prinsip-prinsip dan dengan teknik yang sesuai, baik tes maupun nontes. Teknik apapun yang dipilih, penilaian harus dilakukan dengan prosedur tiga tahap, yaitu; persiapan, pelaksanaan, dan tindak lanjut. Selanjutnya Wens Tanlain (Hairun, 2013) menyebutkan ada beberapa poin yang menjadi tanggung jawab seorang guru, antara lain:

- 1) mematuhi norma dan nilai kemanusiaan.
- 2) menerima tugas mendidik bukan sebagai beban tetapi dengan gembira dan sepenuh hati.
- 3) menyadari benar akan apa yang dikerjakan dan akibat dari setiap perbuatannya.
- 4) belajar memberikan penghargaan kepada orang lain termasuk kepada anak didik.
- 5) sebagai orang beragama melakukan kegiatan sebagai guru berdasarkan taqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa. Mulyasa (Hairun, 2013) mengemukakan setiap guru harus memenuhi persyaratan sebagai manusia yang bertanggung jawab dalam bidang pendidikan.

Guru sebagai pendidik bertanggung jawab untuk mewariskan nilai-nilai dan norma-norma kepada generasi berikutnya sehingga terjadi proses konservasi nilai, karena melalui proses pendidikan diusahakan terciptanya nilai-nilai baru. Tanggung jawab guru dapat dijabarkan dalam sejumlah kompetensi sebagai berikut:

1. Tanggung jawab moral. Setiap guru harus mampu meghayati perilaku dan etika yang sesuai dengan moral pancasila dan mengamalkannya dalam pergaulan hidup sehari-hari.
2. Tanggung jawab dalam bidang pendidikan di sekolah. Setiap guru harus menguasai cara belajarmengajar yang efektif, mampu mengembangkan kurikulum, selabus, dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP), melaksanakan pembelajaran yang efektif, menjadi model bagi peserta didik, memberikan nasehat, melaksanakan evaluasi hasil belajar, dan mengembangkan peserta didik.
3. Tanggung jawab dalam bidang kemasyarakatan. Setiap guru harus turut serta mengsucceskan pembangunan, yang harus kompeten dalam membimbing, mengabdikan dan melayani masyarakat.
4. Tanggung jawab dalam bidang keilmuan. Setiap guru harus turut serta memajukan ilmu, terutama yang menjadi spesifikasinya, dengan melaksanakan penelitian dan pengembangan. memungkinkan membimbing peserta didik memenuhistandar

kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan.

4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

- a. Lingkungan Sekolah Menurut Nawawi bahwa lingkungan kerja yang kondusif memiliki lingkungan kerja fisik seperti ruangan kerja yang luas dan bersih peralatan kerja yang memadai, ventilasi dan penerangan yang memenuhi persyaratan, dan tersedia transportasi untuk melaksanakan tugas luar.
- b. Bisyaroh guru atau gaji guru Faktor eksternal lain yang memengaruhi kinerja adalah insentif atau gaji yang terkait dengan kesejahteraan guru. Faktor selanjutnya adalah kompensasi, gaji, atau imbalan. Faktor Ini walaupun pada umumnya tidak menempati urutan paling atas, tetapi masih merupakan faktor yang mudah pengaruh ketenangan dan kegairahan kerja guru.
- c. Kebijakan Sekolah Faktor eksternal lain yang dapat pengaruh kinerja guru yakni faktor kebijakan dan system administrasi. Kegiatan lembaga pendidikan sekolah selain diatur pemerintah, sesungguhnya sebagian besar ditentukan oleh aktivitas kepala sekolahnya. Kepala sekolah selaku educator bertugas melaksanakan PBM secara efektif dan efisien. Kepala sekolah selaku manajer mempunyai tugas menyusun perencanaan, mengorganisasikan kegiatan, mengarahkan, mengkoordinasikan kegiatan, pengawasan, evaluasi, menentukan kebijakan, mengadakan rapat dan mengambil keputusan, mengatur administrasi (ketatausahaan, siswa, ketenangan sarana prasarana dan keuangan), mengatur OSIS, dan hubungan masyarakat.

B. Kompensasi

a. Pengertian kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu masalah yang cukup penting bagi suatu organisasi. Karena kompensasi dapat mempengaruhi beberapa masalah seperti motivasi, kepuasan dan kinerja seorang pekerja. Seorang pekerja setelah mengerjakan semua pekerjaan yang menjadi kewajibannya, tentunya mereka berhak untuk mendapatkan hak-hak sebagai pekerja. Hak-hak tersebut dapat berupa imbalan langsung maupun tidak langsung. Banyak ahli yang mengemukakan pendapatnya mengenai pengertian dari kompensasi. Marwansyah mengemukakan pendapatnya tentang kompensasi, ia berpendapat bahwa kompensasi adalah Penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial yang adil dan layak kepada pekerja sebagai imbalan atas kontribusi terhadap perncapaian tujuan organisasi.

Dari pengertian di atas kompensasi merupakan sesuatu yang diberikan kepada pekerja setelah melakukan pekerjaannya agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik, pemberian imbalan yang secara langsung diberikan kepada pekerja maupun tidak langsung dan berbentuk finansial atau non finansial dengan adil dan layak. Menurut Notoatmodjo kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Dan menurut Hasibuan kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pekerja sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Dari pendapat tersebut, kompensasi merupakan imbalan atau balas jasa yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diberikan kepada pekerja atas apa yang telah dilakukan atau atas apa yang telah dihasilkan oleh seseorang untuk perusahaan atau organisasi tertentu.

Werther dan Davis dalam kutipan Hasibuan mengemukakan Compensation is what employee receive in exchange of their work. Whether hourly wages or periodik salaries, the personnel department usually designs and administers employee compensation. Pendapat ini mengandung arti, kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik upah perjam ataupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian personalia. Imbalan yang diberikan kepada pekerja merupakan balas jasa dari hasil pekerjaannya yang telah dirancang oleh bagian personalia agar sesuai dengan nilai relatif dari setiap jabatan secara periode.

Nilai relative umumnya menunjukkan skala kehidupan pekerja termasuk status dan martabat mereka. Oleh karena itu apabila para pekerja memandang kompensasi yang diterima tidak memadai akan menurunkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja pekerja. Program kompensasi harus mampu membantu sekolah mencapai tujuan pendidikan karena kompensasi diadakan untuk mempengaruhi kinerja guru menuju yang lebih baik agar memperoleh hasil yang memuaskan dan baik dalam berkinerja, maka kebijakan kompensasi harus mengacu pada asas kompensasi dengan memperhatikan undang-undang yang berlaku. Besarnya kompensasi yang dibayar kepada guru harus disesuaikan dengan prestasi kerja, tanggung jawab, jabatan dan memenuhi persyaratan internal konsistensi. Asas keadilan merupakan prinsip dasar pembagian kompensasi, karena tidak mungkin seorang guru tetap memiliki kompensasi sama dengan guru tidak tetap. Adanya asas adil diharapkan tercipta kerja sama yang baik diantara para guru dan menghilangkan kecemburuan sosial.

Selanjutnya adalah asas layak dan kewajiban. Tolak ukur layak adalah relatif, penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas batas upah minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku, sehingga pekerja dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal. Seseorang berprofesi menjadi guru adalah untuk turut serta dalam mencerdaskan anak bangsa, namun guru adalah manusia yang mempunyai kebutuhan yang harus dipenuhi. Oleh karenanya guru layak untuk dihargai dengan diberikan kompensasi yang layak dan wajar, agar semangat untuk terus berkinerja dengan baik demi mencerdaskan anak bangsa tidak terhenti.

Ketepatan waktu pemberian kompensasi juga menjadi bagian hal yang penting karena apabila kompensasi selalu tertunda dengan alasan yang tidak jelas maka bisa jadi akan terjadi penurunan kinerja. Hasibuan berpendapat jika pembayaran kompensasi tidak tepat pada waktunya akan mengakibatkan disiplin, moral, gairah kerja menurun. Oleh karena itu diperlukan program kompensasi yang baik agar kejelasan pembagian waktu pemberian kompensasi dapat selalu diterima oleh pekerja.

Kompensasi non finansial

Kompensasi non finansial mencakup berbagai bentuk kepuasan yang diterima oleh guru dari profesinya. Kepuasan yang berasal dari pekerjaan maupun lingkungan kerja, seperti tugas-tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab dan peluang untuk pengembangan diri, atasan yang kompeten, rekan guru yang menyenangkan, kondisi kerja yang nyaman, dll.

Lebih lanjut Walker dalam Marwansyah menambahkan bahwa bentuk balas jasa yang paling atraktif dan potensial untuk memotivasi kinerja guru adalah balas jasa non finansial yang terkait dengan kinerja: tanggung jawab, pekerjaan yang menantang, otonomi dan wewenang untuk bertindak dan pengembangan diri. Guru yang dihargai dan mendapat pengakuan akan prestasi yang telah diraih dari kepala sekolah, rekan guru, dan stakeholder mampu meningkatkan kinerja guru terlepas dari rasa kebutuhan fisik. Karena dengan demikian guru merasa yakin akan apa yang telah dirancang kemudian diimplementasikan meski harus tetap melakukan sebuah evaluasi demi kemajuan, namun ada rasa kepuasan akan keprofesiannya sebagai seorang guru.

Berdasarkan definisi yang telah diuraikan maka dapat disintetiskan bahwa Kompensasi merupakan penghargaan/imbalan jasa yang diterima oleh guru dalam bentuk finansial maupun non finansial, baik secara langsung maupun tidak langsung karena telah berkontribusi dirinya dalam organisasi kependidikan yaitu sekolah yang telah dirancang sebelumnya dalam periode tertentu. Dalam pemberian kompensasi harus menggunakan asas adil, layak dan wajar sehingga guru merasa dihargai dalam bekerja yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja guru menuju kearah yang lebih baik.

Pemberian Kompensasi Non-Finansial Bagi Guru: Motivasi, Penghargaan, dan Pengembangan Profesional.

a. Pengakuan atas Prestasi.

Memberikan pengakuan dan apresiasi atas prestasi guru adalah bentuk kompensasi non-finansial yang kuat. Misalnya, pihak sekolah atau kepala sekolah dapat memberikan penghargaan, sertifikat penghargaan, atau pengumuman publik atas prestasi guru dalam meningkatkan hasil belajar siswa, mengembangkan inovasi pembelajaran, atau berkontribusi dalam kegiatan ekstrakurikuler. Pengakuan seperti ini dapat meningkatkan rasa bangga dan kepuasan kerja guru, sekaligus memotivasi mereka untuk terus berkinerja baik.

b. Kesempatan Pengembangan Profesional:

Memberikan kesempatan bagi guru untuk mengikuti pelatihan, workshop, atau seminar yang relevan dengan bidang keahliannya adalah bentuk kompensasi non-finansial yang berharga. Pelatihan ini dapat membantu guru meningkatkan kompetensinya dalam mengajar, mengadopsi metode pengajaran yang inovatif, dan memperbarui pengetahuan tentang perkembangan pendidikan terkini. Dengan memberikan kesempatan pengembangan profesional, guru merasa dihargai dan didukung dalam meningkatkan kualitas pengajaran.

c. Penghargaan Berbasis Kinerja:

Menerapkan sistem penghargaan berbasis kinerja dapat menjadi bentuk kompensasi non-finansial yang efektif. Misalnya, penghargaan guru terbaik bulanan, trimester, atau tahunan berdasarkan penilaian kinerja dan kontribusi positif mereka dalam proses pembelajaran. Hal ini akan memotivasi guru untuk terus meningkatkan kinerja mereka, serta memberikan contoh inspiratif bagi guru lainnya.

c. Fasilitas dan Sarana Prasarana yang Memadai:

Menyediakan fasilitas dan sarana prasarana yang memadai di lingkungan kerja guru merupakan bentuk kompensasi non-finansial yang signifikan. Ruang guru yang nyaman, perpustakaan yang lengkap, laboratorium dan peralatan pembelajaran yang modern, serta akses ke teknologi informasi dan komunikasi yang baik akan membantu guru dalam menyelenggarakan pembelajaran dengan lebih efektif.

d. Pengakuan terhadap Peran Sosial Guru:

Memberikan pengakuan terhadap peran sosial guru dalam masyarakat juga merupakan bentuk kompensasi non-finansial yang penting. Pihak sekolah atau pemerintah setempat dapat mengadakan acara-acara penghargaan atau peringatan tertentu untuk memperingati Hari Guru atau Hari Pendidikan Nasional sebagai bentuk apresiasi atas kontribusi guru dalam mencerdaskan kehidupan bangsa.

e. Keseimbangan Kerja-Hidup:

Mendorong keseimbangan kerja-hidup bagi guru juga merupakan bentuk kompensasi non-finansial yang penting. Fasilitas seperti izin cuti yang cukup, fleksibilitas jadwal, atau dukungan untuk menghadiri acara keluarga penting akan membantu guru mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga mereka dapat tetap produktif dan berdedikasi dalam pekerjaannya.

Pemberian kompensasi non-finansial yang tepat bagi guru dapat berdampak positif terhadap motivasi, keterlibatan, dan kinerja mereka. Dengan menghargai dan mendukung guru secara holistik, sekolah dan sistem pendidikan dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan meningkatkan kualitas pendidikan bagi siswa.

C. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan. Lingkungan kerja yang baik dan kondusif dapat mendukung produktivitas kerja, karena di tempat kerjalah semua aktivitas-aktivitas pekerjaan dilakukan. Untuk itu diperlukan sebuah interaksi dengan lingkungannya, agar mendapat pola-pola respon yang benar. Sehingga bertingkah laku sesuai dengan nilai dan norma tertentu agar tidak merugikan orang lain. Nitisemito yang dikutip oleh Fajar mendefinisikan lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Sedangkan Sedarmayanti menyatakan Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan

maupun sebagai kelompok. Pernyataan tersebut sejalan dengan Supardi yang dikutip oleh Iskandar yang mendefinisikan lingkungan kerja sebagai suatu keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, menyamankan, menenteramkan dan kesan betah bekerja dan sebagainya.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang mempengaruhi pekerja dalam melaksanakan beban tugasnya.

Keadaan yang mendukung lingkungan kerja menurut Nitisemito dalam kutipan Arianto adalah suasana kerja yang menyenangkan, tingkat otoriter atasan karyawan dalam bekerja, tingkat sumber saran dalam kelompok, kesempatan untuk mengembangkan bakatnya, ketentraman, dan ruangan atau tempat di mana ia bekerja.

Sedangkan menurut Kartono masih dalam kutipan Arianto, lingkungan kerja yang baik terbentuk dari tutur kata di antara tenaga kerja, sikap tolong menolong, sikap saling menegur dan mengoreksi kesalahan dan sikap kekeluargaan di antara tenaga kerja.

Pernyataan tersebut menjelaskan bahwa lingkungan kerja tidak hanya terbentuk dari faktor fisik dari tempat bekerja, namun interaksi antara atasan kepada bawahan juga mempengaruhi bagaimana pekerja itu bekerja. Hubungan dan perilaku yang positif antar rekan kerja maupun dalam kelompok memberikan efek yang baik untuk kinerja individu. Karena dari interaksi yang positif tersebut individu dapat mengembangkan kemampuannya dengan baik.

Lingkungan kerja guru yang memuaskan baik segi fisik, layanan maupun dari segi hubungan kerja akan dapat membentuk persepsi yang baik pada guru-guru terhadap lingkungan kerja. Persepsi guru yang baik terhadap lingkungan kerja dapat mendorong guru bekerja baik, hal ini dapat pula mempengaruhi kemampuan guru dalam bertugas.

Berdasarkan uraian di atas dapat disintetiskan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang terdapat di tempat kerja, baik fisik maupun non fisik yang mempengaruhi pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

HASIL PENELITIAN YANG RELEVAN

Sebelumnya ada beberapa peneliti yang telah melakukan penelitian mengenai pengaruh kompensasi yang berkaitan dengan kinerja guru. Berikut penelitian-penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini antara lain:

1. Yustinus Budi Hermanto, dalam pengaruh motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kompetensi dan kinerja guru tetap SLTA. Penelitian ini menunjukkan semua indikator memberikan kontribusi yang signifikan diantara variabel. hubungan yang linear positif, yaitu semakin besar penambahan insentif material semakin besar peningkatan kinerja guru.

2. Rofiq Andriyan, Pengaruh kemampuan manajerial kepala sekolah dan kompensasi non finansial terhadap kinerja guru SMP Negeri se kabupaten sleman tahun 2013. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kemampuan manajerial kepala sekolah dan pemberian kompensasi non financial secara sendiri-sendiri dan bersama-sama terhadap kinerja guru di SMP Negeri seKabupaten Sleman. Penelitian ini merupakan penelitian korelasi dengan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian adalah 1027 orang guru yang mengajar di 54 SMP Negeri seKabupaten Sleman. Teknik pengambilan sampel menggunakan proportionate simple random sampling, dengan sampel terpilih sebanyak 91 guru yang berasal dari 37 SMP. Teknik pengumpulan data menggunakan angket dan data tersebut dianalisis dengan perhitungan regresi sederhana dan regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan: (1) Kemampuan manajerial kepala sekolah mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri seKabupaten Sleman, dengan sumbangan efektif sebesar 38,1%; (2) Pemberian kompensasi non finansial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri se-Kabupaten Sleman dengan sumbangan efektif sebesar 18,6%. (3) Pengaruh kemampuan manajerial kepala sekolah dan kompensasi non finansial secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri se-Kabupaten Sleman dengan koefisien determinasi sebesar 56,7%.
3. Dhendhi Bagus Prasajo, Pengaruh pemberian non finansial terhadap kinerja gur SMP Negeri se kecamatan Bantul. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) pemberian kompensasi non finansial (2), kinerja guru, serta (3) pengaruh pemberian kompensasi non finansial terhadap kinerja guru. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan dua variabel yaitu pemberian kompensasi non finansial dan kinerja guru. Subjek dalam penelitian ini adalah 63 guru SMP di Kecamatan Bantul. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan angket. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis statistik regresi sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) pemberian kompensasi non finansial di SMP Negeri se Kecamatan Bantul secara keseluruhan berada pada kategori baik, dengan persentase sebesar 77,43%, yang meliputi aspek promosi sebesar 77,06%, pengembangan diri (DIKLAT) sebesar 78,17%, serta aspek lingkungan kerja sebesar 77,25%. (2) kinerja guru di SMP Negeri se Kecamatan Bantul secara keseluruhan berada pada kategori sangat baik, yaitu dengan skor persentase sebesar 92,13%, yang meliputi aspek perencanaan pembelajaran sebesar 93,3%, aspek pelaksanaan pembelajaran sebesar 90,8%, dan aspek penilaian dan tindak lanjut hasil penilaian sebesar 92,3%. (3) terdapat pengaruh positif dan signifikan pemberian kompensasi non finansial terhadap kinerja guru SMP Negeri se Kecamatan Bantul, hal ini ditunjukkan oleh harga $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada taraf kesalahan sebesar 5% yaitu $6.208 > 1.67$ dengan $n=63$, dengan harga R sebesar 0.622 dan R^2 sebesar 0,387, yang artinya bahwa pemberian kompensasi non finansial mampu menjelaskan variabel kinerja guru sebesar 38,7%, sedangkan 61,3% yang lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.
4. Siti Rahmi, tentang Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara tahun 2017. Dari hasil penelitian diperoleh lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana positif

ditunjukkan dengan nilai 0,082 dan signifikan ditunjukkan dengan $0,000 < 0,1$. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana positif ditunjukkan dengan nilai 0,533 dan signifikan ditunjukkan dengan $0,000 < 0,1$. Lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana positif ditunjukkan dengan nilai 314,339, signifikan ditunjukkan dengan $0,000 < 0,1$.

Kerangka Berpikir

Guru merupakan ujung tombak dalam proses pendidikan dan pembelajaran. Guru berfungsi untuk mengoptimalkan potensi dasar anak. Melalui kinerjanya dalam kegiatan pembelajaran, guru dapat menciptakan anak didik yang berkualitas.

Guru sebagai tenaga profesional bertanggung jawab untuk melaksanakan proses pembelajaran, untuk itu guru dituntut untuk melakukan kinerja terbaiknya dalam meningkatkan mutu pendidikan. Meskipun telah banyak pelatihan dan seminar pendidikan untuk meningkatkan kinerja guru tapi masih ada guru yang memiliki kinerja yang kurang baik. Hal ini dikarenakan masalah-masalah yang dihadapi guru baik dari luar faktor luar maupun dalam diri guru tersebut.

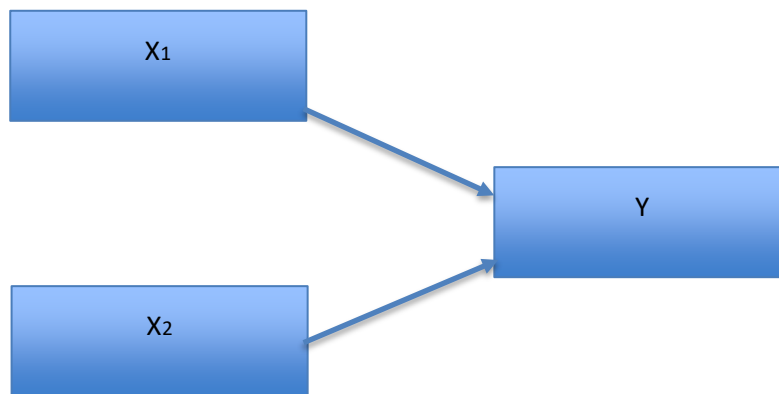
Faktor kompensasi menjadi bagian terpenting dalam meningkatkan kinerja guru. Menurut Marwansyah kompensasi adalah Penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial yang adil dan layak kepada pekerja sebagai balasan atas kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dengan kata lain Seorang guru akan termotivasi untuk mengerahkan usahanya dengan lebih baik lagi apabila guru tersebut merasa yakin, bahwa usahanya akan menghasilkan penilaian prestasi yang baik. Penilaian yang baik akan diwujudkan dengan penghargaan seperti pemberian bonus, peningkatan gaji atau promosi dan penghargaan.

Kompensasi yang pantas membantu guru dalam pemenuhan kebutuhankebutuhan fisik, status sosial dan egoistiknya, sehingga muncul kepuasan akan profesinya sebagai seorang guru. Kompensasi yang selalu tertunda dengan alasan yang tidak jelas maka bisa jadi akan terjadi penurunan kinerja. Hasibuan berpendapat jika pembayaran kompensasi tidak tepat pada waktunya akan mengakibatkan disiplin, moral, gairah kerja menurun. Apabila tingkat kepuasan telah dicapai maka secara otomatis akan menuntun dirinya untuk terus meningkatkan kinerjanya. Sebaliknya apabila usaha yang dilakukan tidak mendapat penghargaan sesuai dengan harapan guru, maka guru yang bersangkutan akan merasa frustrasi, sehingga tidak termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

Selain kompensasi non finansial terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja, yaitu lingkungan kerja. Nitisemito yang dikutip oleh Fajar mendefinisikan lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Pendapat tersebut menyatakan bahwa Lingkungan kerja meliputi tempat pekerja dalam melakukan segala kegiatan sehari hari terkait pemenuhan tanggung jawab, oleh karenanya lingkungan kerja sangat penting untuk diperhatikan. Lingkungan kerja yang tidak kondusif akan mempengaruhi kinerja guru.

Fisher dan Fraser yang dikutip oleh Fajar mengkaitkan lingkungan kerja dengan kinerja guru di sekolah, yaitu: Secara konsep lingkungan kerja di sekolah didefinisikan sebagai seperangkat atribut yang memberi warna atau karakter, spirit, etos, suasana batin, dari setiap sekolah. Fisher dan Fraser juga menyatakan bahwa peningkatan mutu lingkungan kerja dapat menjadikan sekolah lebih efektif dalam memberikan proses kinerja yang lebih baik.

Dari teori di atas didapat dugaan bahwa kinerja guru akan semakin meningkat apabila kompensasi yang diterima oleh guru dan lingkungan kerja berjalan dengan baik dan memuaskan, namun sebaliknya jika kompensasi yang diterima tidak sesuai dan lingkungan kerja yang kurang kondusif diduga akan berpengaruh pada pencapaian kinerja guru yang tidak maksimal.



Gambar 1

Kerangka pikir pengaruh kompensasi non finansial dan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru.

Keterangan :

X1 = Lingkungan kerja

X2 = Kompensasi non finansial

Y = Kinerja guru

METODOLOGI PENELITIAN

Metode dan Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, jenis pendekatan penelitian yang digunakan yaitu pendekatan penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019 :16-17) penelitian

kuantitatif adalah penelitian yang dilandaskan atas filsafat positivism yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Disebut sebagai penelitian kuantitatif karena data penelitian berupa angka - angka dan dalam menganalisis data menggunakan statistik. Peneliti menggunakan metode survei karena data yang dipelajari merupakan data dari sampel yang diambil dari populasi, yang bertujuan untuk menemukan hubungan antar variabel atau kejadian -kejadian yang relatif (Sugiyono, 2019)

Populasi dan Sampel

- **Populasi**

Menurut Sugiyono (2019:126) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari subjek atau objek dengan jumlah dan karakteristik tertentu yang diidentifikasi oleh peneliti yang kemudian ditarik suatu kesimpulan. Menurut Nazir populasi adalah kumpulan dari individu dengan kualitas serta ciri-ciri yang telah ditetapkan. Supranto (2009:87) menjelaskan bahwa populasi adalah kumpulan seluruh elemen/objek yang diteliti. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah guru PNS SMP Negeri di Pulau Lembah. Subjek penelitian ini adalah seluruh guru PNS SMP Negeri di Pulau Lembah. Adapun SMP Negeri yang ada di Pulau Lembah berjumlah 6 Sekolah yang terdiri dari 2 kecamatan, yang mana setelah saya observasi melalui WA dan juga menghubungi secara langsung kepada kepala sekolah dari 6 SMP negeri di Pulau Lembah maka jumlah keseluruhan guru PNS SMP Negeri di Pulau Lembah sebanyak 54 orang.

- **Sampel**

Sugiyono (2019:127) mendefenisikan sampel sebagai bagian dari populasi yang mewakili atau representatif. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sensus sampling, yaitu teknik pengambilan sampel dimana semua anggota populasi menjadi sampel penelitian (Sugiyono, 2014). Berdasarkan jumlah populasi sebanyak 54 guru PNS SMP Negeri di Pulau Lembah, maka peneliti akan menggunakan sample sebanyak jumlah populasi. Teknik ini digunakan karena jumlah populasi yang akan diteliti subjeknya tidak terlalu banyak.

Teknik Pengumpulan Data

Adapun data primer dalam penelitian ini didapat langsung dari responden dengan cara menyebarkan kuosioner kepada guru PNS SMP Negeri di Pulau Lembah melalui google form.

Penelitian ini meneliti tiga variabel yaitu lingkungan kerja (variabel X1), dan kompensasi non finansial (X2) yang merupakan variabel bebas atau variabel yang mempengaruhi dan Kinerja guru (variabel Y) yang merupakan variabel terikat atau variabel yang dipengaruhi.

2. Variabel Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen.

- a. Variabel Independen: Variabel yang menjadi sebab terjadinya atau terpengaruhnya variabel dependen

b. Variabel dependen: Variabel yang nilainya dipengaruhi oleh variabel independen.

Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini akan menggunakan Penelitian kuantitatif yaitu, untuk menganalisis data dari banyaknya responden yang terkumpul dengan cara mengelompokkan data berdasarkan variabel dan responden, dan juga mentabulasi variabel seluruh responden. Menyiapkan data variabel yang akan diteliti kemudian membuat perhitungan untuk menguji hipotesis. Berdasarkan tujuan penelitian tersebut, maka teknik analisis data sebagai berikut :

Hasil penelitian regresi berganda, diperoleh persamaan linear berganda sebagai $\hat{Y} = 20.047 + 0.603X_1 + 0.557X_2$ yang artinya jika lingkungan kerja dan kompensasi non finansial bernilai seminimal mungkin atau nol (0) maka kinerja guru nilainya 20.047. jika lingkungan kerja nilainya tetap dan kompensasi non finansial dinaikkan 1, maka kinerja guru akan meningkat 0.603 dan jika variabel kompensasi non finansial nilainya tetap dan lingkungan kerja dinaikkan 1, maka kinerja guru akan meningkat 0.557.

Berdasarkan uji prasyarat analisis, yaitu uji normalitas *Kolmogorov Smirnov* dapat dilihat bahwa nilai signifikan kinerja guru sebesar 0.183 demikian signifikan semua variabel lebih dari 0.05 maka semua variabel berdistribusi normal.

Nilai signifikan lingkungan kerja dan kompensasi non finansial adalah 0.000 yang berarti kurang dari 0.05 sehingga hubungan lingkungan kerja dengan kinerja kinerja guru linear.

Hasil uji klasik untuk uji Multikolinearitas dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* lingkungan kerja dan kompensasi non finansial adalah 0.526 yang berarti lebih dari 0.01 sedangkan VIF sebesar 1.902 yang berarti kurang dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terdapat masalah Multikolinearitas.

Hasil uji heterokedastisitas yang dilihat dari grafik *Scatterplot* dapat diketahui dengan titik – titik yang ditimbulkan terbentuk secara acak,tidak membentuk sebuah pola tertentu serta arah penyebarannya berada diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. sesuai dengan grafik dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Dari hasil uji hipotesis, yaitu uji F dapat diketahui F hitung (3.625) > Ftabel (2.775) artinya H0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi non finansial secara serentak (simultan) berpengaruh terhadap kinerja guru. Untuk uji t pada variabel lingkungan kerja diketahui thitung (2.004) > ttabel (0.263) jadi H0 ditolak dapat diartikan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru. Pada variabel kompensasi non finansial diketahui thitung (0.680) > ttabel (0.263) jadi H0 ditolak dan dapat diartikan bahwa kompensasi non finansial secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru.

Pada uji koefisien determinasi variabel lingkungan kerja (X1) dan kompensasi non finansial (X2) dan kinerja guru (Y) dapat melihat nilai R sebesar 0.712 berarti nilai R termasuk dalam kategori (0.69 – 0.79), maka keeratan hubungan antara lingkungan kerja dan kompensasi non finansial dan kinerja guru tergolong cukup kuat.

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan maka dapat diinterpretasikan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi non finansial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru atau dengan kata lain semakin tinggi lingkungan kerja dan kompensasi non finansial maka semakin tinggi pula kinerja guru. Demikian sebaliknya semakin rendah lingkungan kerja dan kompensasi non finansial maka akan semakin rendah kinerja guru.

Lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Nitisemito yang dikutip oleh Fajar mendefenisikan lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di lingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan⁹⁹. Pendapat tersebut menyatakan bahwa lingkungan kerja meliputi tempat pekerja dalam melakukan segala kegiatan sehari – hari terkait pemenuhan tanggung jawabnya. Oleh karena itu lingkungan kerja sangat penting untuk diperhatikan. Lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik yang tidak kondusif akan mempengaruhi kinerja guru.

Menurut Glints (<https://glints.com/id/opportunities/jobs/exlore>), lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitasnya setiap hari. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Hal ini dapat dicapai dengan menyediakan fasilitas kerja yang memadai, menciptakan hubungan kerja yang harmonis, dan menerapkan kebijakan yang adil dan transparan.

Selain lingkungan kerja faktor pemberian kompensasi juga mempengaruhi kinerja guru. Temuan ini juga semakin memperkuat teori – teori sebelumnya yang menyatakan adanya pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi non finansial terhadap kinerja guru.

Diantaranya Marwansyah mengatakan bahwa “kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial yang adil dan layak kepada pekerja sebagai balasan atas kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi⁹⁷”

Dengan kata lain bahwa seorang guru akan termotivasi untuk mengerahkan usahanya dengan lebih baik lagi apabila guru tersebut merasa yakin bahwa usahanya akan menghasilkan penilaian prestasi yang baik dengan, itu bisa diwujudkan dengan penghargaan seperti promosi atau penghargaan. Kompensasi non finansial yang pantas membantu guru dalam pemenuhan status sosial dan egoistiknya sehingga muncul kepuasan akan profesinya. Kompensasi non finansial yang tidak tepat dan tidak adil akan mengakibatkan disiplin, moral, gairah kerja menurun. Apabila tingkat kepuasan telah dicapai maka secara otomatis akan menuntun dirinya (seorang guru) untuk terus meningkatkan kinerjanya. Sebaliknya apabila usaha yang dilakukan tidak mendapat penghargaan sesuai dengan harapan guru maka guru yang bersangkutan akan frustrasi, sehingga tidak termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

Milkovich & Newman (2014) : kompensasi non finansial adalah semua imbalan yang diberikan kepada karyawan selain gaji atau upah, yang tidak berupa uang. Imbalan ini dapat berupa program dan layanan yang dirancang untuk memenuhi kebutuhan karyawan dan meningkatkan kepuasan kerja mereka.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa apabila lingkungan kerja dan pemberian kompensasi non finansial di sekolah memadai, berjalan dengan baik dan memuaskan maka kinerja guru pun akan semakin meningkat, begitu pun sebaliknya apabila kepemimpinan di sekolah tidak mampu menyediakan lingkungan kerja yang memadai dan memberikan kompensasi non finansial yang baik (adil) maka kinerja para guru akan terganggu dan menurun sehingga tidak mencapai kinerja yang optimal atau sesuai yang diharapkan.

SIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, sebagai jawaban atas rumusan permasalahan dan tujuan penelitian, maka kesimpulan penelitian yang telah dilakukan terhadap guru PNS di 6 SMP Negeri yang ada di 2 kecamatan di pulau Lembeh Kota Bitung maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa :

1. Berdasarkan hasil perhitungan, lingkungan kerja (X1) secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja guru (Y) PNS di SMP Negeri yang ada di Pulau Lembeh Kota Bitung.
2. Pemberian kompensasi non finansial (X2) berpengaruh secara signifikan dengan arah positif terhadap kinerja guru (Y) PNS di SMP Negeri yang ada di Pulau Lembeh Kota Bitung.
3. Lingkungan kerja (X1) dan pemberian kompensasi non finansial (X2) secara bersama-sama mempengaruhi kinerja guru (Y). Dengan demikian berdasarkan penelitian ini, kedua variabel (X1 dan X2) terbukti mempengaruhi Kinerja guru (Y) PNS di SMP Negeri yang ada di pulau Lembeh Kota Bitung.
4. Dunia kerja bukan hanya tentang gaji melainkan lebih pada lingkungan kerja yang nyaman, teman yang asyik, pemimpin yang mampu memanusiakan manusia.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan dalam penelitian ini maka dapat diajukan beberapa saran yang berkaitan dengan pengaruh lingkungan kerja dan pemberian kompensasi non finansial terhadap kinerja guru yakni :

1. Lengkapi ruang kelas dengan peralatan penunjang seperti komputer dan internet yang memadai.
2. Terapkan gaya kepemimpinan yang terbuka, suportif dan mau mendengarkan masukan dari guru.
3. Bagi guru jangan ragu untuk meminta bantuan kepada kepala sekolah atau rekan guru jika mengalami kesulitan.
4. Bagi warga sekolah adakan kegiatan refreshing atau team building untuk meningkatkan kebersamaan dan kekompakan guru.
5. Bagi kepala sekolah Konsisten dan adil dalam menerapkan kebijakan bagi semua guru.

6. Bagi guru untuk terus belajar dan mengembangkan diri sesuai perkembangan zaman untuk meningkatkan kualitas pembelajaran serta kualitas pendidikan secara keseluruhan.

Referensi :

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, manajemen sumber daya manusia perusahaan (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. 2007), hal. 83
- Akhmad Subekhi dan M. Jauhar, pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) (Jakarta: Prestasi Pustaka, 2012), hal.178-180 ,42 Ibid, hal.181
- Buchari Alma, dkk. Guru Profesional: Menguasai Metode dan Terampil Mengajar. (Bandung: Alfabeta. 2010). hal. 134,Op .cit hal.139
- Darmadi (2018) Pengertian Kinerja Guru menurut para Ahli. Diakses pada 15 Juni 2024 (<https://gemini.google.com/app/78926bc4fc3d0e>)
- Dwi Agung Nugroho Arianto, Pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja tenaga pengajar (Economia Volume 9, Nomor 2, Desember,2013), hal. 195 ,Ibid 40
- Fajar Maya Sari, Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Di Sd Negeri Kecamatan Gondang Mojokerto (DIE, Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen. Vol. 9 No.2. April 2013), hal. 138,58.
- Faustino Cardoso Gomes, Manajemen Sumber Daya Manusia (Jakarta: 2003), hal.142.
- Glints (<https://glints.com/id/opportunities/jobs/exlore>), diakses pada 31 mei 2024.
- <https://gemini.com>. Teori tentang lingkungan kerja
- Hamzah B. Uno dan Nina Lamatenggo, Tugas Guru dalam Pembelajaran, (Jakarta: Bumi Aksara, 2018), 04.05.19.
- Iskandar. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri SeKabupaten Kendal (Educational Management vol. 1 no.2. 2012), hal. 152.
- Kompasiana (2016),Pengertian Kinerja Guru menurut para Ahli. Diakses pada 15 Juni 2024 (<https://gemini.google.com/app/78926bc4fc3d0e>)
- Lijan P. Sinambela, Kinerja Pegawai: Teori Pengukuran dan Implikasi (Graha ilmu: Yogyakarta, 2012), hal.8
- Malayu S.P. Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2005), hal .118 Ibid. hal. 119
- Marwansyah, Manajemen Sumber Daya Manusia (Bandung: Alfabeta, 2012), hal. 269
- Milkovich & Newman (2014) diakses 31 Mei 2024. Wikipedia. Teori tentang kompensasi non finansial. <https://gemini.ai.com>
- Mulyasa, Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2012), hal.19 Ibid, hal.20
- Sedarmayanti, Tata Kerja dan Produktivitas Kerja (Jakarta: Mandar Maju, 2009), hal. 20,
- Stephen Robinson, Perilaku Organisasi, Jilid II, Edisi Bahasa Indonesia (Jakarta:Prenhalindo, 1996),h.262-263
- Sugiyono, Metode Penelitian kuantitatif, kualitatif dan R &D. (Bandung: Alfabeta 2019), hal. 149
- supardi, Kinerja Guru, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014), 05. 6 Hamzah B. Uno dan Nina Lamatenggo, Tugas Guru dalam Pembelajaran,(Jakarta: Bumi Aksara, 2018), Fathorrahman, "Kompetensi Pedagogik, Profesional, Kepribadian dan Kompetensi Sosial Dosen," Akademika 14, no.01 (2017), Diakses pada 11 oktober 2019 di <https://www.academia.edu/31597675/67-45-1>, 8 Hamzah B. Uno dan Nina Lamatenggo, Tugas Guru dalam Pembelajaran, (Jakarta: Bumi Aksara, 2018), 13. 9 Hamzah, Tugas Guru dalam Pembelajaran,
- Yahya Hairun, "Profesionalitas Guru Ditinjau Dari Bakat, Tanggung Jawab, Dan

Komitmen," *Matematika dan Pendidikan Matematika* 02, no. 01 (2013): diakses pada 19 November, 2019, <http://ejournal.unkhair.ac.id/index.php/deltapi/article/view/95>

Yahya Hairun, "Profesionalitas Guru Ditinjau Dari Bakat, Tanggung Jawab, Dan Komitmen," *Matematika dan Pendidikan Matematika* 02, no. 01 (2013): diakses pada 19 November, 2019, <http://ejournal.unkhair.ac.id/index.php/deltapi/article/view/95>.

Fathorrahman, "Kompetensi Pedagogik, Profesional, Kepribadian dan Kompetensi Sosial Dosen," *Akademika*, no.01(2017), Diakses pada 11 oktober 2019 di <https://www.academia.edu/31597675/67-45-1> 15